

SZENTPÉTERI ISTVÁN

## A menedzsment-tudomány kialakulása

A szervezet tapasztalati megismerésétől a tudományos megismerés felé haladás folyamata történetileg igen hosszú volt. Az utolsó két évszázad alatt sajátosan megváltozott a szervezés gyakorlata és a szervezetek tudománya.

A polgárosulás kezdeteitől a szervezetnek sokfajta tudományos megközelítése jött létre. Mindezeket nem kísérhetjük ezúttal végig. A szervezet szociológiai irodalma is oly nagy és szerteágazó, hogy az áttekintés még ebben a vonatkozásban is szükségszerűen csak vázlatos lehet. A szervezet "nem szociológiai" megközelítései közül csupán néhány olyan szervezetelméletre térünk ki, amelyek a szociológiai megközelítésekre is mindig "provokálólag" hatottak. Ezek az elméletek a társadalmiságtól "megtisztított" vagy elvonatkoztatott szervezetkonceptió lehetőségét és szükségességét próbálták magyarázni és indokolni. Kétségtelen érdemeik közé tartozik a szervezeti racionalizmus erősítése (néha erőltetése), a viszonyok formalizálásában rejlő hatékonysági értékek terjesztése. Ez a megközelítés a szervezési "gyakorlat" talajából nőtt ki, s jutott el valamilyen szintű elmélet megalkotásáig.

### *A vezetés-szervezés professzionalizálódása*

#### *A hagyományok szerepe*

A szervezői-vezetői tevékenység hatása és társadalmi következményei az emberi kultúra legkülönbözőbb területeinek alakításában az emberi civilizáció kezdetétől fogva megfigyelhetők, de sajátos törvényszerűségeit hosszú ideig nem tudták magyarázni. A társadalmi gyakorlatban – természetesen elsősorban a vezetők tudatában és cselekvési eljárásaiban – régmúlta visszavezethető meggyőződések éltek egyes módszerek és eljárások hatékonyságáról, mások eredménytelenségéről.

A társadalomalakítási tevékenység – akár vezetésnek, akár szervezésnek nevezzük azt – elsősorban a hagyományokon alapult. A valamikor, valamilyen eszközzel eredményesnek bizonyult eljárás mintái megőrződtek, nemzedékről nemzedékre átöröklődtek. A tradíciók által vezetett társadalmakban a vezetői döntéseket teljesen behatárolták a szokások. A vezető alig érzékelhetett alternatívákat, s a szokások erejét csak heroikus bátorsággal törhette meg. Ha a szokásnorma alapján hozott döntés nem volt eredményes, attól a vezetőt még társadalmilag elfogadhatták. A tradícióktól eltérő vezető azonban – bármennyire is rajta kívül álló okok vezettek sikertelenségéhez – társadalmilag bukott emberré vált, akit a közösség rendszerint ki is taszított soraiból. A tradíció, a hagyomány, a szokás hatalmas tapasztalatait anyagot őrzött, amelynek birtokában valamilyen

állapotot és valamilyen elért szintet fenn lehetett tartani. A rendkívüli veszélyek elhárítása azonban többet igényelt, olyan kockázatvállalási készséget, amely a vezetői szubjektum létalapját is kétségessé tehetné, ám ez – a társadalom tudata szerint – a vezetői szerepkörrel szükségszerűen együtt jár. A népek őstörténetében a varázsló mint a hit őrzője –, de különösen a próféta tudta felkészíteni a társadalmat a hagyományoktól való eltérés társadalmi kataklizmáira. A bukott prófétáknak és királyoknak még életét vették azért, mert a tradíciótól eltértek, a XIX. század végének újító menedzsereit már "csak" állásukból üzték el.

Az ösztönzést a társadalmi szervezettség új intézményi és eljárási módjainak kialakítására közvetlenül vagy közvetve valamilyen újfajta társadalmi igény (szükséglet) megjelenése és kifejlődése adja. A társas kapcsolatok racionális irányítása iránti igény csak a történelmi fejlődés legújabb szakaszában jelentkezett. Az emberek egész történelmi korszakon keresztül a társas cselekvésben vagy a hagyományoknak (szokásoknak) vagy a különleges (karizmatikus) képességű személyeknek ("nagy embereknek") engedelmeskedtek. Mindkét eljárás lényegében "megoldotta" az emberiség fennmaradásának problémáját. Koronként azonban nagy árat fizettek a társadalmak azért, hogy a krízisekből megtalálják a kivezető utat. A tradíciók, a hagyományos eljárások számtalan jó kezdeményezés, racionális terv társadalmi gyakorlatba való átültetését akadályozták. A szokások által vezetett emberi cselekvés rendje nagyon "gazdaságtalan" volt, rengeteg alkotó energia pusztulásával, illetve sorvadásával járt. A társas cselekvést az ember nagyon lassan tanulta meg, számos rossz tapasztalat árán volt csak hajlandó a hagyományok által megszabott problémamegoldási eljárások feladására.<sup>1</sup>

### *A "nagy emberek"*

Az újkorban az európai társadalmakban megindult a tradicionális eljárások, szokásnormák rendjének a felbomlása. Ezzel párhuzamosan nőtt a tradíciókat megvető "nagy ember" típusú vezetők és szervezők száma.<sup>2</sup> Az emberi történelem és a társadalom alakításának a mozgalmaiban a "nagy ember" típusú vezetés tudta megtörni. Ennyiben ez a cselekvési rend feltétlenül hozzájárulást jelentett a fejlődéshez. Az általában rendkívüli körülmények által "felfedett" vezető posztokra segített különleges tehetségű államférfi, pártvezér, vállalkozó stb. képessége az adott helyzet teremtett problémamegoldási folyamatban bontakozott ki. A társadalmi vezetőt, szervezőt nem racionálisan választották és képezték, hanem "... mindig akadt ember, amikor szükség volt rá."

A vezetésben addig szerzett tapasztalatai birtokában levő, és az adott szervezeti szituációk nyújtotta lehetőségeket felismerő és kiaknázó "Nagy ember" típusú vezető szervező tehetsége "elegendő" volt a problémák megoldásához, sőt többször "sok is". Az emberiség – főleg politikai tapasztalatai alapján – egyenesen félni kezdett a "nagy emberek" és "szervezők" miatt, mert "palackból szabadult szellemüket" nem nagyon állt módjában arra bírni, hogy a valós társadalmi szükségletek kielégítésében munkálkodjanak és ne egyéni ambícióik kielésén, illetve saját céljaik megvalósításán

<sup>1</sup> E rövid vázlat természetesen nem tudja olyan meggyőző erővel szemléltetni a tradíció és az elhivatottság viszonyát és szerepét, mint ahogyan azt a társas cselekvéstípusokkal kapcsolatosan Max Weber tette. Vö. Max Weber (21) 48–49. p.

<sup>2</sup> A vezető és szervező szó tartalmát ehelyütt azonosnak tekintjük. Ha egyáltalán említjük a szervezőket, ezt azért tesszük, hogy segítségével a menedzsmentirodalom terminológiáját megértessük.

A szervezési viszonyokkal kapcsolatban hosszú ideig nem volt szükség a konkrét feladattól és helyzettől elvonatkoztató, tisztán elméleti jellegű szemléletre. A "nagy emberek" többsége – gyakran teljes joggal – megvetette a korabeli ide vonatkozó "tudományos eredményeket", azon az alapon, hogy azokban sokkal kevesebb gyakorlatban is helytálló és hasznosnak bizonyuló elv és módszer van, mint amennyit ők maguktól is tudnak. Akik a vezetési-szervezési tapasztalatokat a múltban mégis általánosították, mint például Machiavelli, azok rendszerint – annyiban és annak érdekében művelték tudományukat, hogy saját politikai elgondolásaikat célszerűen csomagolva mások által megvalósíttassák. Ez a "vezetéstudomány" olyan "fülbe sűgő" tanácsadás volt, amelynek segítségével a tudós saját konkrét elképzeléseit a hatalmi pozícióban lévő vezetőkkel akarta megvalósíttatni.<sup>3</sup> A "szervező zsenik" alkotásai az adott történelmi helyzethez kötődő, a maguk teljességében voltaképpen megmagyarázhatatlan egyéni képességek termékei voltak. A nagy birodalmak (például Róma) és olyan hatalmas szervezeti rendszerek, mint a középkori katolikus egyház, a mai értelmében vehető tudományos segítség nélkül, spontán módon, a gyakorlati szerveződés sokszor tévedésekkel és buktatókkal terhelt útját járták.

### *A menedzser kialakulása*

Mindaddig nyilván nem alakulhatott ki a társadalmi bázison nyugvó szervezettudomány, amíg a társadalmi munkamegosztásában a szervezeti funkciók valamennyire el nem különültek más szerepektől, más hivatásoktól, illetve amíg fel nem ismerték, hogy a kooperációs cselekvés értékelése során társadalmilag hasznos a "kívül álló" szemével való rálátás.

A szervezők tömegesedése, illetve a szervezői funkciók specifikációja először a társadalmi viszonyok ama területein ment végbe, ahol a tradicionális vezetési-szervezési gyakorlat, vagy a "nagy ember" típusú vezető már nem volt képes bizonyos problémákat megoldani. A szervező specialisták iránti általános igényt a társadalmi-gazdasági tényezők bontakoztatták ki. Egyes társadalmi folyamatok magasabb fokú intézményesülése nyomán a korábbitól eltérő szervezeti formák jelentek meg. Ezt az új szervezeti formát többféleképpen nevezik, mi – az egyik legáltalánosabban elterjedt terminológiának megfelelően – tág értelemben vett formalizált típusú szervezetnek hívjuk.<sup>4</sup> A szervezés a formalizált szervezetek terjedésével vált külön funkcióvá a társadalmi munkamegosztásban.

A mai értelemben vett szervező – köztudottan – akkor alakult ki, amikor a szervezés társadalmi gyakorlatában a "menedzser" szó használata polgárjogot nyert, illetve sajátos tartalmat kapott. A menedzser az a "szakember", aki élethivatásszerűen foglalkozik –

<sup>3</sup> Machiavelli elméleti munkásságának társadalmi háttéréről lásd (13) 38–39. p. A szociálpszichológia és szociológia sajátos típusú fejlesztette a machiavellista vezető.

<sup>4</sup> A formalizált szervezet a sajátos alakszerűségeket kialakító szervezet. Ezek az alakszerűségek a szervezeti szerepek racionálisan tervezett tartalmában, viszonyításokban, struktúrákban és eljárásokban jelennek meg. A formalizált szervezet voltaképpen igen nehezen választható el a Max Weber értelmezésében használt bürokratikus típusú szervezettől, amit a jogi irodalomban igazgatási típusú szervezetre szoktak szűkíteni. A formalizált szervezetfogalom csak annyival tágabb ennél, amennyit a Max Weber utáni terminológiai használat szűkített a bürokrácia értelmezésén. A bürokrácia szót ugyanis elsősorban az igazgatási-szervezeti szintekre használják. Max Weber bürokrácia-koncepciójában a testületi, közvetlen demokratikus szervek alakszerűségének tárgyalása mellékszerepet kap. Az ún. demokratikus (képviseleti, közvetlen demokratikus) szervezetek alakszerűségének sajátos fejlődése folytán a formalizáció és formalizáltság fogalmainak használatát teljesebb értékűnek találjuk. [Vö.: (2)]

kezdetben még tapasztalati úton szerzett – szervezési ismerteinek hasznosításával. A menedzserség kezdetén még szétválaszthatatlanul elegyedett a vállalkozó (tulajdonosi) és a szervezői funkció a különböző szakmai (mérnöki, közgazdasági, jogász stb.) feladatokkal. Az üzemben belüli munkamegosztás fejlődése hozta létre azt az új hivatásformát, amelyben valamilyen szakember korábbi alapképzettségétől elváló új tudásával teszi magát hasznossá, s később egyre inkább nélkülözhetetlenné a termelési folyamatban. A menedzser más nem "eredeti" szakmai képzettsége miatt értékes az üzemben, hanem szervezési, irányítási, igazgatási, vezetési ügyessége és tapasztalatai által.

Ilyen funkcióra természetesen korábban is szükség volt, de ez akkor még nem határolódott el az egyéb funkcióktól. Régen a ma menedzserinek nevezett funkciókat nem speciális ügyessége alapján gyakorolta valaki a társadalmi munkamegosztásban, hanem előbb a születés jogán (arisztokratikus közmeggyőződés volt például korábban, hogy a vezetői készségek öröklődhetnek), majd a tulajdon jogán (a tőkével való rendelkezésnek "természetes velejárója" a vezetési ügyesség). A vállalatok méreteinek növekedésével e funkcióakt a tulajdonos már egyre kevésbé volt képes egyedül ellátni, az üzemi munkamegosztásban specializálódó különböző szakemberek (mérnökök, közgazdászok, jogászok stb.) lettek a menedzserek. A feudalizmusban a születésen, a klasszikus kapitalizmusban a tulajdonon, a modern kapitalizmus kibontakozása idején, a századfordulón a speciális képességen alapuló vezetési pozíció és ügyesség útján jött létre a menedzserei hivatás. A munkamegosztás fejlődésével az operatív vezetés, szervezés, igazgatás: a menedzselés funkciója szükségszerűen kivált az alapszakmákból, olyan mérnök, közgazdász, jogász stb. lett menedzser, aki már nem technikai, közgazdasági, jogi problémákkal foglalkozott, hanem az előbbieket tervezésével, szervezésével, igazgatásával.

### *A szervezői hivatásból kialakuló menedzsment-tudomány*

#### *A történetiség követelménye*

A szervezetekre vonatkozó újabb tudományos megközelítések akár a szocialista, meglehetősen "fiatal" tudományoknak tűnnek más, klasszikusnak tekintett társadalomtudományokhoz (mint például a közgazdaságtan, a jogtudomány stb.) viszonyítva. Ez a körülmény azonban nem mentesít bennünket az alól a kötelezettségünk alól, hogy a szervezésre vonatkozó különböző nézetrendszerek vizsgálata során érvényesítsük a történetiség elvét. A szervezéstudományok fejlődésének pontos történeti feldolgozása és bemutatása mellett szól az is, hogy egy adott társadalom szervezési gyakorlatának a nemzetközi élvonalától való elmaradásáról, a legfejlettebb szervezési koncepciók alkalmazásáról csak ily módszer alkalmazásával nyerhetünk reális képet. A pontos, megbízható elmélettörténet egyenesen feltétele saját szervezési tapasztalataink és az azokra vonatkozó tudományos elképzeléseink értékelésének. A szervezésre vonatkozó elméleti jelentőségű koncepciók történeti feldolgozása és összevetése a mai erőfeszítésekkel, szervezési kezdeményezésekkel nem csak a reális helyzetelemzés feltétele, de a szervezéstudományok továbbfejlesztésének is lehetséges kiindulópontja.

*A szervezettudomány kezdetei*

A szoros értelemben vett szervezettudomány kezdetét a XIX. század utolsó harmadára vagy még későbbre, a századforduló idejére tehetjük. A szervezetek nagyságrendjében és struktúrájában végbement változások, a szervezőkkel szemben támasztott új követelmények, a verseny kiéleződése, a válságok fenyegető veszélye voltak azok a motívumok, amelyek a szervezeti viszonyok új tudományos megközelítéseinek a kialakítását előmozdították.<sup>5</sup>

Az ipari termelés szervezetével és működésével kapcsolatban ettől az időszaktól kezdve az addigiaktól jelentősen eltérő hivatásos szervezői és tudományos nézetek alakultak ki. Ezek bizonyos csoportjait tekinthetjük – szűkebb értelemben véve – formalista szervezettudományoknak. A szervezetekre vonatkozó különböző megközelítések közül ehelyütt elsősorban csak a szervezettudományok kialakulását kívánjuk bemutatni.

A szorosan vett szervezettudományok kialakulásának kezdeteit kutatva szükségszerűen találkozunk a szervezés gyakorlata és elmélete viszonyának dialektikájával. Történeti tapasztalat bizonyítja, hogy a szervezettudományok iránti igény valamiféle új társadalmi szükséglet jelentkezésére vezethető vissza. A szervezésben is a társadalmi viszonyok fejlődésében végbemenő anyagi és felépítményi változásokkal hozható összefüggésbe minden új tudományos megközelítés. A szervezettudományok kialakulásánál különösen jól szemléltethető az, hogy a társadalom adott szakaszban megérlelődött új igényei milyen meghatározó jódont hatnak az ezekre a szükségletekre vonatkozó nézetekre. Társadalmi igény nélkül a tudományos nézet nem rendelkezik olyan erővel, hogy önálló tudományos nézet nem rendelkezik olyan erővel, hogy önálló tudományos diszciplína alapja vagy része lehessen. A menedzsmenttudomány kezdetekor az alapvető motívum valami reális probléma újszerű megoldására felmerülő társadalmi igény nélkül az új szervezési nézetek "idő előtti"-nek bizonyultak, nem volt szervezési gyakorlatot alakító hatásuk. A szervezettudományok kialakulásának másik sajátossága, hogy a tudományos nézetek a korabeli szervezési gyakorlattól való elhatárolódás, különválás folyamatában jöttek létre. A tudományos nézeteknek a társadalmi meghatározottság ellenére is viszonylag szabad mozgásterük, "előrefutási lehetőségük" van, a gazdasági bázisra, egyes társadalmi intézményekre viszont pozitív hatásokat gyakorolhatnak. Éppen azok a szervezési koncepciók bizonyultak a szervezetekkel foglalkozó tudományok történetében igazán hatékonyaknak és előremutatóknak, amelyek a társadalmi-szervezeti valóságot reálisan értékelték, a társas és szervezeti viszonyok változásának irányait többé-kevésbé felismerték, és a fennálló szervezési gyakorlattal való szakítás praktikusán elfogadható programját munkálták ki.

A szervezettudományok történeti alakulása azonban azt a tapasztalatot is alátámasztja, hogy a tradicionális eljárásokkal való szakításhoz nagy bátorság és kockázatvállalás kell. Alig volt olyan valamely adott szervezési gyakorlat módosítására irányuló új szervezési koncepció, amelyet a "fennálló szervezési állapot" (status quo) őrzői erősen ne elleneztek volna. Az is gyakori volt, hogy az új tudományos nézeteket sokszor épp a fennálló, "elfogadott" tudományra való hivatkozással utasították el. Az új szervezési kezdeményezésekkel is olyan erős volt a szembenállás, hogy az első szervezettudományi koncepciók kidolgozóit gyakran egzisztenciálisan is üldözték. Az új tudományos eljárásoknak a szervezési gyakorlatban való behatolása tehát nem volt "sima út", az új koncepcióknak nagyon erősen meg kellett küzdeniük önmaguk elfogadtatásáért.

<sup>5</sup> A szervezeteken belüli viszonyokat alakító külső környezeti hatásokról lásd: (9) I. kötet, 32–33. p.

*A szervező szakember és a tudós*

A társadalmilag jelentősnek érzett probléma tudatosulása után az ezek megoldására vonatkozó nézetekből viszonylag lassan alakult ki az önálló tudomány. Az önállósodásnak a szervezés területén több hátráltató oka is volt. Az egyik ok az elmélet és a gyakorlat közötti ellentmondás – történelmi periódusonkénti különféle – megjelenésében rejlik a rendszer alapjainak lerakása után minden szervezeti szektorban a professzionalista, hivatásos szervező tartja magát kizárólagosan illetékesnek és alkalmasnak a szervezeti problémák megoldására.<sup>6</sup>

A múlt században a társadalmi alapon – laikus" módon szervező és a hivatásszerűen szervező közötti ellentmondásból bontakozott ki a külön szervezői funkció elismerése. A XX. században viszont a szervezésben professzionizmus már a tudományos megközelítésekkel szemben is igyekezett körülbástyázni – nem mindenben jól felfogott érdekeit. Mindezek után nem csodálható, hogy a nagy és hatékony szervezetek létrehozatalát nem követte rögtön az önálló vezetés- vagy szervezéstudomány kialakulása.

A környezetéből, történelmi miliójéből hegyként" kiemelkedő szervező zseni ("nagy ember") helyét ugyan a "kisebb kaliberű" szervező specialista foglalta el, de maradt benne a "nagy ember" mentalitásából annyi, hogy saját szakismeretén kívül más tekintélyt ne nagyon akarjon elismerni. A „nagy ember” az egész társadalom csálhatatlan tanítómesterének tartotta magát, a professzionalista szervező "birodalma" ehhez képest ugyan sokkal szűkebb, de azon belül ő is "uralkodónak" és "legnagyobb tekintélynek" vallja magát. Mindkettőjük alapvető funkciója a valóságos szervezeti viszonyok alakítása volt, amelyeket konkrét feladatok (célok) megvalósításával kívántak szolgálni. Mindkét vezető annyira benne élt a megvalósító folyamatban, hogy szervezésről alkotott nézeteiket általában az a speciális feladat határozta meg, amelyet rendszeresen végeztek; az a környezet, amelyben tevékenységüket kifejtették; s az a korszellem, amelynek hatására világnézetük kifejlődött.

A szervezés tudományos megközelítése iránti igény a társadalmi viszonyok különböző szervezeti szektoraiban a fejlődés egy újabb szintjén jelentkezett. A specialisták közötti tehetségbeli különbségek s a produktívabb szervezők teljesítményei arra késztetik a szervezeti autoritás birtokosait, hogy a gyakorlati szervezők tapasztalataik általánosítására ösztönözzék. A szervezés "quasi tudósa" elkülönült funkciót lát el, még akkor is, ha a "gyakorlatban" dolgozik. Valami többet akar mondani, mint ami csak az ő konkrét helyzetére érvényes. Amikor valamilyen szervezett társadalmi viszonylatban a fejlődés már olyan szintet ér el, hogy a tudományos megközelítést, mint különálló funkciót jogosnak és szükségesnek ítélik, akkor egyre határozottabban elválik a gyakorlati szervezői funkció s az ezekkel a viszonyokkal elméletileg foglalkozó tudósi funkció.<sup>7</sup> A gyakorló szervező funkciója és a szervezet "tudós" alakítójának a funkciója azért is választható nehezen szét, mert a formalista szervezetkutatások eredményei elsősorban mint az alkalmazott tudomány produktumai jelentek meg. Elég sok időnek kellett eltelnie ahhoz, hogy a "tisztá" (alap-) kutatások is megjelenhessenek ezen a területen is. (19)

A specialista és a tudós funkciójának az elkülönülése természetesen egyáltalán nem valami éles, könnyen felismerhető fejlődési határ a szervezetek életében.

Az sem törvényszerű, hogy közöttük erős konfliktusok alakuljanak ki: Az ágazati szervezéstudományok kifejlődése azonban több szemléletes példával szolgál arra, hogy

<sup>6</sup> A professzionizálódásról lásd: (3) 16. p.

<sup>7</sup> A szervezéstudomány és a gyakorló szervezők közötti növekvő szakadékról lásd: (20)

a hivatásos szervezőből tudóssá váló – tehát az általánosítás igényével fellépő – személy milyen ellentétekbe keveredett azokkal akik a szervezés gyakorló státusaiban maradtak.

Állampárti viszonyok között a probléma még bonyolultabb volt. Egyrésztől alapvetően az érdekezésség felé hatott a tulajdon szocialista formája, s a hatalom jellege. Mindezek a professzionizációtól és tudóstól egyaránt hasonló szerepeket vártak el, nevezetesen, hogy "mindketten" fejlődést előmozdító proposíciókat szolgáltatassanak. A szervezeti fejlődés bizonyos fokán mégis fellépett az ellentét a gyakorlati szervező és a tudomány – vagy pontosabban annak egyes képviselői – között. A szervező szakember gyakran "megrendelő" volt a tudomány világában, s a kutatásokat végzők joggal úgy vélték: az optimális megoldás nem szorítható bele azokba a keretekbe, amelyeket a megbízók számukra előírtak.

A tudományos szervezés iránti szükséglete másként foghatja fel a vezetési szint, mint az igazgatás szektora. Ez utóbbihoz tartozó személyek egyben a konkrét szervezési feladatok megvalósítói. Kialakulhat bennük az az érdekeltség, hogy saját eljárásaikat és módszereiket mint tudományosakat ajánlják a vezetési szektornak az új problémák megoldásához. Ezt a legjobb szándékkal tehetik, mert szakismeretük az esetek jelentékeny részében valóban elegendő bizonyos speciális feladatok kivitelezéséhez, az azonban már nem biztos, hogy a bonyolultabb problémák optimális megoldását is megtalálják, mert nincsenek meg az ahhoz szükséges elméleti ismereteik.

### *A szervezéstudomány ágazatai*

A szorosan vett szervezéstudományi ágazatok kialakításában vezető szerepet játszó személyiségek jóformán valamennyien a gyakorlatból indultak el. Szinte valamennyi klasszikus iskola alapításában döntő szerepet vivő "tudós" hivatásos szervező volt, akinek a gyakorlati szervezői tapasztalatai szolgáltatták az "alapanyagot" a szervezés új elméleteinek kidolgozásához.

A szorosan vett szervezéstudomány új irányzatainak a klasszikusai között nem véletlenül találunk elsősorban mérnököket. Az erősen matematizált képzés a mérnökökben fejlesztett ki hajlamokat arra, hogy a valamely konkrét helyen formalizált eljárásokkal kidolgozott szervezési módszereket más területekre is átvigyük. A mérnök képzettségénél fogva hajlamot érzett arra is, hogy az organizációs viszonyok minőségi elemeit mérhetővé tegye. A menedzserséghez : az előbbi készségek mellett – az is szükséges volt, hogy az üzemi viszonyok realitását jól mérje fel, a parancsok és hatásuk összefüggéseit ne csak a "kíváncsiságra", hanem az "igazi valóságra" alapozva érzékelje. A menedzserek között az említett készségek tekintetében természetesen nagy különbségek voltak, de kétségtelen, hogy a munkamegosztásban elfoglalt helyük volt az, amely ilyen szerű ismereteket eleve tőlük igényelt, azaz: ezt a hivatást a társadalmi munkamegosztás erősödése indította fejlődésnek.

A különböző szervezéstudományi ágazatok csak azután jöttek létre, hogy a szervezési munkakört (menedzserséget) társadalmilag elfogadták és az "tömegszerűvé vált". E mesterség gyakorlása és annak tudomány aközött is határvonal van. A szervezés tudományos területei úgy alakultak ki, hogy egyes menedzseri eljárások szakítani kezdtek a szokás útján kialakult szervezési gyakorlattal, a professzióra vonatkozóan addig elfogadott közmegegyezésekkel és értékekkel. A szervezés első nagy tudósai elsősorban nem "tudományt" akartak alakítani, hanem a szervezés addigi gyakorlatában akartak

"forradalmat" végrehajtani.<sup>8</sup> A szervezés nagy horderejű reformereinek ki kellett emelkedniük a menedzseri átlag világból, a gyakorlat (az adott pasztalati anyag) szorításából, tehát tudományos elvekre, módszerekre volt szükségük ahhoz, hogy a "szervezeti valóságot" képesek legyenek megváltoztatni. Az első szervezéstudományi koncepciók kétségtelenül tapasztalati alapon felépített és igazolt "elméletek", illetve inkább metodikák. A "szervezeti valóság" világának megváltoztatására irányuló javaslatok éles harcban álltak a szervezés gyakorlatában az adott időben éppen elfogadott elvekkel és módszerekkel. A szervezés tudományai tehát a szervezés gyakorlóinak a tapasztalataiból és kísérleteiből származó tudományok lettek. Itt azonban már olyan professzionalistákról van szó, akik képesek voltak saját korábbi énjük és egész hivatásrendjük gyakorlata, tapasztalati rendje fölé emelkedni. A szervezés első klasszikusai tehát elméleti érzésükkel és korabeli szervezési eljárásoktól való viszonylagos elhatárolódási képességükkel is kitűntek környezetükből.

Az első klasszikus szervezéstudományi koncepciók kidolgozói, F.W. Taylor, H. Fayol, mindketten gyakorló szervezők (menedzserek) voltak. A szervezés gyakorlata és a szervezés tudománya azonban eltérő funkciót tölt be a társadalmi munkamegosztásban, s így előbb-utóbb szükségszerűen elválík egymástól. Jól alátámasztja ezt az a tény, hogy míg a korábbi szervezési elméletek létrehozói szinte valamennyien gyakorlati szakemberek voltak, addig a XX. század harmadik évtizedétől egyre nagyobb arányban, a XX. század közepétől pedig döntő többségében az "elmélet" embereitől származnak a jelentős, új szervezési koncepciók, eljárások. Ma már az egyetemek, tudományos intézetek a szervezéstudományok művelésének fő műhelyei.

### *A menedzsmentelméletek általános jellemzői*

#### *Szakítás a tradicionális szervezési felfogással*

A szervezéstudományok kialakulásában a szervezési tapasztalatok gyűjtésének, minél teljesebb felmérésének, illetve a szervezeti viszonyok reális értékelésének különleges szerepe volt. A századforduló idején már minden szervező szakembernek bőséges – tapasztalatból származó – szervezési ismerete volt. A túlnyomó többségnél azonban a gyakorlatból származó ismeretanyag nem volt elégséges ahhoz, hogy saját módszerein felülemelkedjék, vagy éppen valami tudományos koncepciót dolgozzon ki. Egyrészt nem tudtak elszakadni a gyakorlatban spontán módon meghonosodott metodikáktól, tradicionális szervezési eljárásoktól, másrészt viszont – szubjektív módon – a szervezés javításának lehetőségeit alapvetően személyi képességektől függőnek tartották. A múlt századi vezetők, a menedzserek világában az is meggyőződés volt, hogy "korlátlan lehetőségek" előtt állnak, s minden rajtuk múlik. A szervezéstudományokat kezdeményező hivatásos szervező mindkét nézettel és magatartással szakított: vállalkozott a szervezési tradíciók megreformálására, de nem esett szubjektívizmusbá, és az eredményesebb szervezést kollektív termékként fogta fel. Az új típusú menedzsmenttudomány tehát kezdettől fogva rendszerszemléletű volt: vallotta, hogy nemcsak a szervezet egy "fontos" részét kell fejleszteni, hanem arányosan kell tökéletesíteni a szervezet minden egyes strukturális elemét. Taylor, Fayol – koncepciójukat többé-kevésbé időrendben említve – vala-

<sup>8</sup> A tradíció és a szervezeti "forradalom" közötti különbségről lásd: (9) I. kötet, 32–33. p.



mennyien a szervezetet mint egészt (rendszert) fejlesztették, s ezért nézeteik a nagy ember" típusú vezetési stílussal való szakítást is jelentették.

### *A szervezet megismerése, a tapasztalatok értékelése*

Külön részletesebb megvilágítást igényelne egyes professzionisták azon képességének bemutatása, hogy miként érzékelték, milyen módon ragadták meg a szervezeti valóságot. Ebbeli tulajdonságuk révén lényegesen különböztek a többi szakembertől, akik egyébként meg voltak győződve arról, hogy ők is "nagyon jól", sőt "csalhatatlanul" ismerik a szervezetek világát. Az ismeret jellegében, formájában és a megismerés módszereiben azonban nagy különbség volt a klasszikusok és az átlag menedzserek között. A nagy szervezők a szervezeti viszonyok reális megismeréséhez mindig találtak valami "tudományos jellegű" eszközt.

A szervezettudományok első klasszikusai a szervezeti valóság megismerése során nem hagytak az a többi módszer által használatos alapvető eljárásra, amelyet Taylor ironikus kifejezésével "szemmértékesnek" nevezhetünk. Valamennyien a szervezeti struktúrák megragadásának kvantifikált módszereit alkalmazták. Ennyiben ez a megközelítési mód az empirikus szociológiai vizsgálatokhoz hasonlítható. Mivel azonban a szociológiai módszertant nem a maga teljességében alkalmazták, inkább azt mondhatjuk, hogy e tekintetben kvázi szociológusok voltak.

A szervezeti viszonyok empirikus megragadása még nem szociológia, de ahhoz közel álló eljárás. A "valóságkutatást" közülük egyesek – szűken – a szervezet formális viszonyaira korlátozták. A "valóság" megmagyarázásának feltétele az volt, hogy amit eddig egésznek és minőségi jellegűnek tekintettek, azt szám- vagy időegységben kifejezhető részekre bontsák. Ez az "ösztönös szociológusi" valóságfeltérési mód később egyre tudatosabb szociológiai módszertani ismeretekkel párosult. Az első szervezettudományi koncepciók tehát tudatosan vagy ösztönösen valamiféle szociológiai elmélet-hez, illetve módszerhez is kapcsolódtak. E szervezettudományi megközelítések többsége olyan társadalomtudományi alapkoncepcióhoz kötődött, amely előbbreválóknak tekintette a "termelő társadalmi gyakorlatot", mint az "emeletet", s meghatározóbbnak tartotta a társas viszonyok "valósághoz mozgását", mint a formális értékek kódja szerint változó struktúrákat. Ha e szociológiai megközelítés nem is volt mindig tudatos, egy dolog kétségtelen: e szervezettudományok lényegében feladták a szervezési viszonyok feltárásnak és alakításának korábbi normatív jellegű módszereit és más, kvantifikáló jellegű módszereket alkalmaztak. E tudományág képviselői ezekre építették azután a szervezeti viszonyok átalakulására vonatkozó elképzeléseiket.

### *A menedzsment tudomány elkötelezettsége*

A vezetési, szervezési viszonyokra vonatkozó első szaktudományi koncepciók viszonylag későn alakultak ki. Ennek magyarázata egy olyan sajátos körülményben található, amely nem csupán a múltbeli akadályokat és gátakat teszi érthetővé, de a mai fejlődés problematikus voltát is érzékelteti. A szervezeti viszonylatok – mint az már az előbbi fejtegetésekből kitűnt – akkor is társadalmi jellegűek és érdekűek, ha sajátos területi vonatkozásúaknak tűnnek. A politikai szervezetek vonatkozásában mindenki kézenfekvőnek látja azt, hogy az alkalmazott módszerek és eljárások tudománya alapve-

tően érinti az uralkodó osztály érdekeit. Hasonlóan kézenfekvő az egész társadalmi rendszer alapvető érdekeit érintő jelleg a hadseregszervezésben. A vezetők, szervezők azonban ösztönösen azt is érezték – s a tudomány később bizonyította, hogy minden szervezet egyben hatalmi struktúra. Nem kell külön hangsúlyozni azt, hogy bármely szervezeti rendszer tudományos elemzése, s az ebből következő változtatási javaslat a mindenkorai vezetés alapvető érdekeit érinti. Ebből az alapvető érdekeltségből egy formális következmény adódik: sem a szervezési gyakorlat fontosabb tapasztalatait, sem pedig a szervezés tudományos eredményeit a maga teljességében nem kívánatos "illetéktelenek" számára hozzáférhetővé tenni. A legegyszerűbb szervezési problémák megoldásakor is azt tapasztalhatjuk, hogy a bevezetni kívánt szervezési eljárások "sikere" gyakran attól függ, hogy a szervezés "tárgyai" (tehát a megszervezendő emberek) miként reagálhatnak arra. A vezetők sokszor úgy ítélték meg, hogy ha az érintetteknek nincs teljes áttekintésük az éppen időszerű tervekről, akkor talán nem alakul ki ellenállás a tervezett változtatásokkal szemben.

A szervezési eljárásokat és technikákat tehát nem csupán a politika- vagy hadseregszervezésben kezelték és kezelik titokként a vezetők, hanem a gazdaságban, a vállalatban, az iskolán, intézetben stb. belül is. A szervezettudományi megközelítések egyes elemei – különösen kezdetben – ezért többé-kevésbé "titkos tudományokként" formálódtak, ahol a vezetendőket, a vezető posztokra törekvőket, mint "versenyársakat", ki kellett zárni a tudomány ismeretéből. A tudományos kutatóknak, az új koncepciók kidolgozóinak viszont az a magától értetődő törekvésük, hogy eredményeiket s felismeréseiket minél szélesebb körben megismerjék. A kommunikáció a nézetek ütköztetése, az új eredmények széles körű publikálása elismertetésük útja a tudományos világban.<sup>9</sup>

A szervezettudományok művelői – a vezetéshez fűződő bizalmi kapcsolat alapján – gyakran lemondtak előbbi érdekeik maradéktalan érvényesítéséről: eltekintettek adatok és eljárások nyilvánosságra hozatalától, a koncepció lényeges részeinek a publikálásától. (Aki ezt nem tette, annak szembe kellett nézni azzal, hogy kirekesztik a valóságos szervezeti kapcsolatok empirikus kutatásának lehetőségeiből.) A szervezeti hatalom "titkos" jellege azonban egy ponton túl szükségszerűen a tudomány fejlődésének gátjává, fékezőjévé válik. A tudományban ugyanis éppen a nézetek közlése és a felfedezéseknek a tudományos közvélemény általi elismertetése, az eredmény saját névhez kötése (primátus) a haladás egyik legfontosabb mozgatórugója.

A szervezettudomány bizonyos "eredményei" gyakran akkor váltak nyilvánossá, amikor azt már több helyen is felfedezték, s az egymással rivalizáló szervek már a gyakorlatban is alkalmazták, vagyis az eljárás már ténylegesen köztudottá vált. A más tudományokban annyira számon tartott és értékelt felfedezési primátus (elsőbbség) kérdése itt azért bizonytalan néha, mert az igazi felfedező a személytelenség homályába burkolóznak, s nevük csak egy bizonyos idő elmúltával deríthető fel. A szervezeti információk titkos jellege ugyan a tudomány terjedésével s a technika fejlődésével, illetve a társadalmak demokratizálódásával párhuzamosan enyhül, de még mindig élnek és hatnak olyan érdekek, amelyek késleltetik az új eljárások vagy koncepciók elterjedését, nyilvánosságra hozatalát.

Az első szoros értelemben vett ágazati szervezettudományok egymással meglepő időbeli közelségben keletkeztek. Az első kétségtelenül Taylor "tudományos vezetése".

<sup>9</sup> A társadalomtudományokban is hatalmas ösztönző erő a kutatók között az, hogy elsőként jelentkeztek-e valamilyen eredménnyel, vagy sem. Ez itt ugyan nem állapítható meg olyan pontosan, mint a természettudományokban, mégis nagy kár volna e motívum szerepét lebecsülni. Lásd: (14) 972-es kiadás 43. p., 1977-es kiadás 165–166. p.

Fayol vállalati igazgatás koncepciója valamivel később került nyilvánosságra, de maga a módszer ténylegesen az előbbivel egyidőben már "kísérleti" stádiumban, sőt a gyakorlati alkalmazás stádiumában volt.

A szervezettudományok első klasszikusai valamennyien azzal az igénnyel léptek fel, hogy egy általános szervezettudomány alapjait rakják le. A szervezettudomány fejlődésének későbbi időszakában azonban bebizonyosodott, hogy e szervezeti koncepciók csak a keletkezésük korában tekinthetők "általános" elméleteknek vagy módszereknek. A későbbiekben egyre nyilvánvalóbbá vált, hogy a taylorizmus érvényes a megvalósító munka szervezésében, Fayol elmélete az igazgatásban, de fordítva már nem. Az első szervezettudományok ténylegesen tehát ágazati szervezettudományok "kezdeményei" voltak. Ez ugyan nem kisebbíti a kidolgozók érdemeit, munkásságukat azonban mégsem tekinthetjük a mai globális szervezettelméletekkel azonos szemléleti tartalmúaknak.

### Felhasznált irodalom

- Burnham, J.:* The managerial Revolution (A vezetés forradalma), John Day, New York. 1941.
- Dalton, G.W. – Barnes, L.B. – Zalesnik, A.:* The Distribution of Authority in Formal Organisations (A hatalom megoszlása formális szervezetekben), Harvard Business School, Boston, 1968.
- Dersal, W.R. Van:* The Succesful Manager in Goverment and Business (A sikeres kormányzati és vállalati vezető), Harper Row Rudfdlishers, New York – Evaston – San Francisco – London, 1974.
- Evan, W. M.:* Organizatinal Theory Structures, Systerns and Envirouments. John Wiley – Sons, New York, 1976.
- Erdei Ferenc:* a szervezéstudomány elméleti problémái a szocializmusban, MTA Szervezéstudományi Bizottsága, Budapest, 1966.
- Fayol, H.:* General and Industrial Management (Általános és ipari vezetés), Pitman Publishing, London, 1971.
- Frackiewicz, J.:* A munka szervezése és vezetése, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1973.
- Goode, W.J.:* The Celebration of Heroes. Prestige as a Social Control System (A hősök ünneplése. Az elismerés mitn társadalmi kontroll), University of California Press, Berkeley – Los Angeles – London, 1978.
- Gross, B. M.:* The managing of Organisations Volume I–II. (Szervezetek vezetése I–II. kötet), The Free Press of Glencoe Collier, Macmillan Limited, London, 1964.
- Gulick, L.:* Administrative Reflections from Wordl War II. (A II. világháború irányítás-szervezési tapasztalatai). Greenwood Press, Westport, Connecticut, 1971.
- Héthy Lajos – Makó Csaba:* Vezetés – Vezetőkiválasztás – Ösztönzés, Akadémiai Kiadó, Budapest, 1979.
- Jakovlev, G. Sz.:* Apparat upravljenija. Principi organizacii (Vezetési rendszer. Szervezési elvek), Jurigyicseszkaja Lityeratura, Moszvká, 1974.
- Jennings, E. E.:* An anatomy of Leadership (A vezetés anatómiája). Harper Brothers Publishers, New York, 1960., 2. p.

- Kuhn T. S:* The Strucutre of Scientific Revolutions (A tudományos forradalmak struktúrája). The University of Chicago Press, Chichago – London, 1972. és 1977.
- Litterer, J. A.:* The Analysis of Organizations. John Wiley – Sons, New York – Evanston – San Francisco – London, 1966.
- Lukács, G.:* Organisation und Illusion, Politische Aufsätze III. (Szervezet és illúziók. Politikai tanulmányok III. kötet) Jörg Kammler und Frank Benseler, Luchterhand Darmstadt, 1979.
- Magyari Zoltán:* Magyar közigazgatás. Királyi Magyar Egyetem Nyomda, Bp., 1942.
- F.W: Taylor:* Scientific Management. New York – London, 1947.
- Weber, M.:* Economy and Society (Ld.: Gunther Roth – Claus Wittich) Bedminster Press, New York, 1968.
- Weber M.:* On Charisma and Institution Building: Selected Papers. (Edited and with an Introduction By S.N. Eisenstadt.) The Unviersity of Chicago Press, Chicago, 1968.

## ISTVÁN SZENTPÉTERI

### THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATION SCIENCES

#### (Summary)

The aim of this study is to folow the course of development of more important European social organizational mechanisms beginning from the turn of the 18<sup>th</sup> and 19<sup>th</sup> centuries, to state the main periods of development and at the same time to try to show the changes of positions of sub-systems and their effects on each other within the social system.

Our aim is to demonstrate in the last two centuries how social mechanism has become "more and more organizational" and how the relation of conscious and traditional (spontaneous) social activity has been formed in the whole of social mechanism and its sub-systems (as a "practice"). We are starting from the basic principle that social necessity is the feundamental motive of social activity beconning organized both in social totality and in certain branches of emchanism. Organizational forces have always been produces by some social demands, thy were increased from spontaneos forms into consciously cooperating systems of human activity and behaviour.

Social necessity has formed in the most direct and most dinamic way the organization of economy but modern development of state, tehe role of social political mechanism (especially that of parties), or even the function of science – which may already be called as a revolutionary one in our days – have also bee established by necessity. As a matter of fact present organizational sub-systems show the directions of forming social necessities and the degrees of their intensity as well as the ratioum among themselves. The changes of social necessity are expressed in the transformation of the functions of organizations, (e.g. family) or in the transformation of place of an organizational system within the mechanism.